

УДК 331.108

Матросова В.О.,
к.е.н., професор кафедри організації виробництва
та управління персоналом
Кропотов О.С., Сиром`ятников Д.Є.,
магістри
Національний технічний університет «ХПІ»,
Харків

Особливості управління розвитком персоналу в умовах антикризового менеджменту

Економічна криза та режим жорсткої економії змушує компанії оптимізувати витрати, скорочувати персонал та обсяги виробництва. Радикальне зменшення видатків негативним чином впливають на конкурентоздатність компанії, загрожують економічній безпеці та стабільності фінансово-господарського стану. Головною умовою виживання є заходи ефективного антикризового менеджменту, навчання персоналу роботі в нових умовах, адекватний розвиток кадрового складу із ціллю розпізнавати та швидко вирішувати складні проблеми, запобігати банкрутству [1].

Під розвитком персоналу в кризових умовах розуміється сукупність заходів, спрямованих на підвищення професійної адаптації, вдосконалення психологічних характеристик працівників, спрямованих на швидкість реагування, удосконалення кваліфікації. Організації використовують спеціальні методи і системи управління професійним розвитком, підготовкою резерву керівників, у великих корпораціях існують спеціальні відділи антикризового управління та професійного розвитку, очолювані фахівцями в цій області, мають великий досвід розвитку людських ресурсів. Антикризові управління має базуватися на таких основних етапах[2-3]:

- аналіз та оцінка стану підприємства, дослідження тенденцій розвитку підприємства; оцінка ресурсів та виявлення резервів для підвищення ефективності діяльності та ресурсів, що виведуть підприємство з кризового стану;
- діагностика кадрового потенціалу, оцінка його структури, рівня компетенцій, кваліфікації; п; визначення сильних і слабких сторін у структурі персоналу і кадровому потенціалі підприємства.
- проведення маркетингових досліджень: ринку праці, товару «людські ресурси», рівня оплати праці, системи формування кадрового складу, плинності

персоналу, згуртованості колективу, розвитку персоналу, морально-психологічного клімату в колективі, системи мотивації;

- розроблення антикризової кадрової стратегії, забезпечення її узгодження з генеральною стратегією, впровадження програми адаптації персоналу до кризових умов діяльності;

- проектування антикризової кадрової політики, активне залучення персоналу до антикризового управління, забезпечення об'єктивності і відкритості ділового оцінювання персоналу;

- проведення атестації персоналу з метою виявлення проблемних аспектів, забезпечення професійного і гармонійного розвитку персоналу; розширення функцій і прав працівників; оптимізація системи мотивації персоналу.

- формування нової системи корпоративних цінностей, залучення персоналу до процесу формулювання антикризових цілей підприємства, забезпечення високої якості взаємовідносин персоналу з керівництвом підприємства, розроблення особистого плану розвитку для кожного працівника, обговорення його з керівництвом.

Висновки:Пріоритетні напрямки ефективного менеджменту в умовах кризи є:

- планування антикризових заходів;
- оптимізація витрат на робочу силу;
- формування антикризової управлінської команди, оперативних антикризових груп;
- створення системи інформаційного забезпечення антикризового управління персоналом;
- навчання персоналу методам роботи у кризових умовах;
- оцінка позитивних та негативних сторін реалізації програми антикризового менеджменту;
- готовність до прийняття швидких та виважених управлінських рішень за будь-яких умов господарювання.

Література

1. Матросов О. Д., Матросова В. О. Імперативи сучасного виробництва як джерело аксіологічних трансформацій категорії "Економічний потенціал промислового виробництва" // Глобальні та національні проблеми економіки. Електронне наукове фахове видання, Миколаївський національний університет ім. В. О. Сухомлинського, № 8, 2015, с. 519-524.

2. Суков Г. Разработка системы корпоративного обучения на основе модели компетенций / Г. Суков, И. Тупик // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 12. – С.16-25.

3. Суков Г. Разработка системы корпоративного обучения на основе модели компетенций / Г. Суков, И. Тупик // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 12. – С.16-25.